

제도적 인종차별주의에 대한 파워 포인트 설명

개혁교회에서 사용하기 위한 개념의 해설

이 자료는 당신에게 다음과 같은 내용을 제공한다.

- 제도적 인종차별주의의 개념을 설정해야 하는 이유와 그 과정의 설명
- 개념의 설명
- 개념에 대한 당신의 평가에 대한 의견 제공
자료의 다운로드 (파워 포인트)

당신의 다음의 사항에 대하여 진지한 반응을 기대한다.

- 이 자료의 사용
- 개념
- 두가지 사례에서의 개념의 적용
- 어떻게 이 자료가 제도적 인종차별주의를 이해하는데 도움이 되는가
- 개혁교회에서 제도적 인종차별주의를 제거하려는 목적에 이 자료가 일반적으로 도움이 되는가

Earl James, Coordinator of Multiracial Initiatives and Social Justice에게 당신의 의견을 2월4일까지 이 메일바란다. multiracial-initiatives@rca.org

당신의 이 메일에서 당신의 의견을 다른 사람에게 기명이나 무기명으로 나눌수 있을찌를 알려주시기 바란다.

대단히 감사합니다. 하나님의 은혜가 당신에게 임하기를 바랍니다.

제도적 인종차별주의

RCA에서 사용하기 위한 개념의 해설

Earl James, coordinator of multiracial initiatives and social justice
(616) 698-7071

순서

이 자료는 여러분에게 다음과 같은 내용을 제공한다.

1. 제도적 인종차별주의의 개념을 설정하는 이유와 과정의 설명
2. 개념의 설명
3. 두가지 사례에서의 개념의 적용
4. 개념에 대한 여러분의 평가에 대한 의견 제공

개념의 구성

2007년 총회의 결정으로 총회중앙위원회는 **coordinator of multiracial initiatives and social justice** 직책을 만들었는데 제가 임명되었다. 이 직분의 가장 중요한 책임은 개혁교회 교단 전반에 걸쳐서 제도적인 인종차별주의를 지적하고 제거하는 일을 위하여 훈련하고 도와주는 일이다.

제도적 인종차별주의의 개념은 대회의 책임자들과 대화한후 40여명 즉 소수민족 및 크리스찬 액션 위원회, 다인종 교회팀, 선교에 관계된 GSC 직원들의 반응을 참조하여 작성되었다.

다음 단계는 교단 전반에 걸쳐서 인종차별주의의 개념을 넓게 토론하는 것인데, 이것이 그 자료이다.

개념의 도입

RCA에서 제도적 인종차별주의란 교회나 총회 또는 총회중앙위원회와 직원, 각종위원회를 포함한 기관들에서 소수인종으로 분류되는 사람들에게 결정권이나 채용에서도 봉사나 생산적인 일에 참여하는 것에서 불이익이나 차별을 당하는 행위를 의미한다. (이 차별은 교회에서나 경제적인수 있고, 문서상으로는 그렇지 않을수 있고, 절차, 조약, 관례, 주인과 소적인 계약, 구조 및 조직에 두루 존재한다)

참조: 제도적 인종차별주의는 개인적 편견이나 인종적 완고성이 아니라, RCA에 만연한 역사적 사회적 태도에 영향을 받은 것이다.

제도적 인종차별주의에 대한 주된 가설들

- 결과가 의도적이든 아니든 문제가 안됨
- 좋든 나쁘든 문제가 안됨
- 가끔 일어나는 것이지만 “백인우월주의”가 문제가 아님
- 제도적 인종차별주의는 항상 결정과 실행에 관련이 있는데 그것은 문서로 된 것이나 문서화 되지 않은 정책, 절차, 실행, 약속등이다
- 개인이나 개인의 심경변화가 제도적 인종차별주의를 제거하는 목적이 아님
- 교단의 문화나 조직을 변화시키는 것이 제도적 인종차별주의를 제거하는 확실한 목적임

개념의 점검

여러분이 2가지 사례를 평가해 보시라. 각 사례마다 많은 것을 토의할 것임에 틀림없다. 그러나 이 자료의 목적은 이 사례들 가운데 제도적 인종차별주의의 개념을 이해하는데 있다.

다음의 질문들은 도움이 될 것이다. 결과가 제도적 인종차별주의에서 나왔는가? 그렇다면 왜? 어떻게? 아니라면 왜? 어떻게?

신중히 생각한 것을 교인들과 노회원들과 RCA의 사역팀과 대화할 것을 권고한다. 이토 의는 이 개념이 RCA의 정책, 과정, 구조, 조직에 적용하는데 크게 도움이 될 것이다.

제 1 사례 점검

2003년 한 기독교대학에서 교육과 조교수로 흑인을 모집하였다. 이 모집은 이 대학에서 소수인종에게 호감을 가계하는 프로그램에 도움이 되기도 했다. 현재 교직원의 7.2%가 유색인이며, 총 학생수의 6%가 소수인종이다. 그 대학은 모든 직원들이 소속된 교단의 교회나 교단과 친분관계가 있는 교단의 교회에 정회원이 되어야 한다. (대학의 요구조건은 역사적으로 대학들이 소속된 교단과 거리를 두게 되고 크리스찬이 아닐수 있는 경우에 직면한다) 이 대학이 소속한 교단은 백인이 주류이다.

교단소속의 소수인종이나 흑인교회를 여러해 찾아본 후에, 이 교수는 1) 아무 교회도 복합문화를 지향하지 않으며, 2) 자신의 문화, 역사의 동질감을 느낄수 있는 곳이 필요하다는 결론을 얻었다. 그래서 총장으로 부터 예외 허락을 받았다. 그러나 2007년 10월에 대학의 이사회는 예외규정을 없이 하였다. 이 결정으로 인하여 대학은 그 교수와 대화를 재개하여야 했다. 같은 교단 소속의 교회를 찾지 않는다면 그는 2009년에 교수직을 물러나야 한다.

질문: 제도적 인종차별주의가 여기에 있는가? 그렇다면 어떻게, 왜? 아니라면 왜 아닌가?

제 2 사례 점검

2007년 12월, 미국 대법원은 연방정부의 판결에서 코케인 덩어리에 대한 범죄판결을 요구조건보다 경하게 하도록 의결하였다. 이 결정은 코케인 덩어리와 분말 코케인의 차이점을 지적하는 것이다. 연방정부의 벌칙은 52그램의 코케인덩어리 판매나 500그램의 분말코케인 판매나 같은 수준이다.

또한 2007년 12월, 미국판결요구조건 위원회는 독립적으로 코케인 덩어리 판매에 대한 판결을 경감시켰다.

통계적으로 코케인 덩어리를 판매한 범법자의 80%가 흑인이고, 분말 코케인 범법자의 25%가 흑인이다. 역사적으로 코케인 덩어리는 주로 대도시 흑인지역에서 거래되며, 분말 코케인은 주고 고급 백인가에서 거래된다. 매년 연방법원에서는 비슷한 숫자의 사건이 취급된다.

질문: 여기에 제도적 인종차별주의가 있는가? 있다면 어떻게? 왜? 아니라면 왜 아닌가?

여러분의 반응을 나누어 보자

다음과 같은 반응을 기대한다:

- 이 자료의 사용
- 개념
- 두가지 사례에서의 개념의 적용
- 이 자료가 제도적 인종차별주의를 이해하는데 도움이 되는가
- RCA에서 제도적 인종차별주의를 제거하는데 이 자료가 도움이 되는가

Earl James, Coordinator of Multiracial Initiatives and Social Justice에게 당신의 의견을 2월 4일까지 이 메일 바란다. multiracial-initiatives@rca.org

당신의 이 메일에서 당신의 의견을 다른 사람에게 기명이나 무기명으로 나눌수 있는지를 알려 주십시오.

대단히 감사합니다. 하나님의 은혜가 당신에게 임하기를 바랍니다.